

PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DI ORGANISASI PENDIDIKAN

Hamsar Harahap
Universitan Islam Negeri Sumatera Utara, Medan, Indonesia
sigamahutanopember@gmail.com

Abstract: *HR development is very necessary because it has important aspects for increasing HR productivity and also has certain goals which must be achieved for the progress and improvement of HR performance. HR development is basically done so that every organization's personnel become skilled people in carrying out their main tasks, through a fundamental understanding of the vision, mission, goals, targets and targets set by the organization and must be achieved with maximum and optimal results.*

Keywords: *Development, HR, Educational Organization*

Abstrak: Pengembangan SDM sangat diperlukan karena memiliki aspek yang penting bagi peningkatan produktivitas SDM dan juga memiliki tujuan-tujuan tertentu yang pastinya harus dicapai demi kemajuan dan peningkatan kinerja para SDM. Pengembangan SDM pada dasarnya dilakukan agar setiap personil organisasi menjadi orang yang terampil dalam melaksanakan tugas pokoknya, melalui pemahaman yang mendasar terhadap visi, misi, tujuan, sasaran dan target yang telah ditetapkan organisasi dan harus dicapai dengan hasil maksimal dan optimal.

Kata kunci: Pengembangan, SDM, Organisasi Pendidikan

Pendahuluan

Setiap organisasi apapun memerlukan sumber daya manusia yang andal dan terpercaya untuk melaksanakan tugas-tugas keorganisasian. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah personil organisasi yang memenuhi syarat untuk melaksanakan tugas pokok sesuai dengan beban yang menjadi tugasnya tersebut. Karenanya, semua organisasi berupaya melakukan sesuatu yang dapat meningkatkan pemahaman personilnya

dalam melaksanakan tugas masing-masing.

Sebagai organisasi yang memiliki visi, misi, tujuan, sasaran dan target yang telah ditetapkan, maka organisasi itu selaknyalah melakukan sesuatu yang dapat meyakinkan personilnya untuk dapat melakukan tugas dengan sebaik-baiknya. Tanpa adanya pemahaman yang mendasar tentang tugas yang akan dilaksanakannya, maka setiap organisasi akan mengalami kesulitan yang signifikan dalam pencapaian semua tujuan yang telah ditetapkannya.

Personil organisasi adalah sekelompok orang yang segharusnya menjadi prioritas dalam meningkatkan tujuan pencapaian organisasi. Tidak akan sempurna sebuah organisasi jika personilnya terabaikan. Pengabaian personil organisasi akan berdampak buruk bagi peningkatan mutu organisasi sehingga pada saatnya nanti efektivitas organisasi tidak akan terwujud dengan sempurna. Berbagai organisasi telah mengalami persoalan yang berbeda dalam meningkatkan mutu sumber daya manusianya. Berbagai cara dilakukan agar seluruh personil organisasi fokus dalam menjalankan tugas sebagaimana yang telah ditetapkan kepada personil tersebut. Tidak jarang kekecewaan dikalangan *top leader* dalam menilai hasil yang dikerjakan oleh personil-personilnya. Namun kekecewaan itu tidak boleh berlarut-larut, tetapi harus diatasi sedemikian rupa yang akan memungkinkan terjadinya perubahan yang bersifat menyeluruh dalam membina personil tersebut.

Personil organisasi adalah kekayaan dan berfungsi sebagai aset organisasi. Tentu saja jika sebagai aset organisasi, maka peran dan tugas yang dilakukannya adalah bagian terpenting dari pencapaian tujuan organisasi. Seluruh rangkaian kegiatan apapun yang dilakukan dalam organisasi dikerjakan oleh personil organisasi itu berdasarkan kapasitas yang dimiliki masing-masing. Untuk memanifestasikan hakikat kemanusiaannya, setiap individu harus berusaha memenuhi berbagai kebutuhannya yang akan lebih mudah memenuhinya jika dilakukan secara bersama-sama daripada secara perse-

orangan. Sehubungan dengan itu bagi sejumlah manusia yang memiliki kebutuhan yang sama, tampak kecenderungan untuk membentuk organisasi sebagai usaha kerjasama untuk memenuhi kebutuhan tersebut sebagai kepentingan bersama. Berdasarkan uraian singkat tersebut dapat disimpulkan bahwa: **(a)** manusia membutuhkan organisasi dan organisasi membutuhkan manusia, **(b)** manusia adalah penggerak organisasi, sehingga berarti juga organisasi tidak akan berfungsi tanpa manusia, **(c)** organisasi merupakan wadah untuk memenuhi kebutuhan manusia, sebaliknya kebutuhan manusia merupakan obyek kegiatan organisasi (Nawawi, 2000:5).

Berdasarkan hasil telaah yang dilakukan dalam organisasi, diketahui bahwa setiap organisasi membutuhkan personil yang andal dalam melaksanakan tugas pokok sebagaimana yang telah ditetapkan organisasi. Penetapan posisi personil organisasi sebagai sumber daya manusia organisasi didasarkan kepada keahlian atau kompetensi yang dimiliki oleh personil itu. Kebijakan penempatan personil organisasi menjadi pertaruhan yang tidak bisa ditinggalkan sebagai bagian dari upaya agar organisasi berjalan dengan sehat. Organisasi yang sehat inilah yang akan dapat secara efektif mencapai visi, misi, tujuan, sasaran dan target organisasi.

Hal – Hal Yang Harus Diperhatikan Dalam Konteks Pembinaan SDM

Konsep dan teori pengembangan SDM pada dasarnya mencakup pengembangan suatu uraian yang rinci

dari tugas-tugas yang tercakup dalam suatu pekerjaan, dengan menentukan hubungan dari suatu pekerjaan tertentu dengan pekerjaan lain, dan memastikan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang diperlukan bagi seorang anggota organisasi untuk melakukan itu dengan sukses (Robbins, 2003:257).

Mengacu kepada konsep dan teori tersebut, dapat dikatakan bahwa pengembangan SDM pada dasarnya dilakukan agar setiap personil organisasi menjadi orang yang terampil dalam melaksanakan tugas pokoknya, melalui pemahaman yang mendasar terhadap visi, misi, tujuan, sasaran dan target yang telah ditetapkan organisasi dan harus dicapai dengan hasil maksimal dan optimal.

Pengembangan SDM oleh karenanya, ditentukan oleh bagaimana strategi yang ditetapkan organisasi dalam mencapai tujuan-tujuannya, dan pada saat yang bersamaan mempersiapkan personil organisasi secara proporsional untuk dapat berkinerja sesuai dengan tugas pokoknya masing-masing. Sejalan dengan hal itu, maka upaya yang dilakukan oleh organisasi agar tercipta mutu SDM yang sesuai dengan kebutuhan organisasi, adalah dengan melakukan beberapa proses yang berorientasi kepada efektivitas.

Proses yang efektif untuk meningkatkan mutu SDM itu dilakukan melalui: (1) seleksi, (2) perekrutan, (3) penempatan, (4) pembinaan, dan (5) promosi yang berkelanjutan dengan memperhatikan pengalaman kinerja personil tersebut, dan juga bagaimana ia menyelesaikan tugas sehari-hari. Namun

yang tak kalah penting adalah memperhatikan bagaimana komitmennya terhadap organisasi.

Secara konsepsional untuk menemukan efektivitas kinerja organisasi dalam rangka meningkatkan mutu organisasi, dilakukan dengan tiga langkah:

1. **Analisis pekerjaan.**

Mengembangkan suatu penggambaran yang rinci dari tugas-tugas yang tercakup dalam suatu pekerjaan, menentukan hubungan dari suatu pekerjaan tertentu dengan pekerjaan-pekerjaan lain, dan memastikan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang diperlukan bagi personil organisasi untuk melakukan pekerjaan itu dengan sukses.

2. **Uraian jabatan.** Suatu pernyataan tertulis mengenai apa yang dilakukan oleh pelaksana pekerjaan, bagaimana itu dilakukan, dan mengapa dilakukan.

3. **Spesifikasi pekerjaan.** Menetapkan kualifikasi minimum yang dapat diterima yang harus dimiliki seorang personil organisasi untuk melakukan suatu tugas tertentu dengan sukses.

Sebuah organisasi akan dapat mengeleminir atau setidaknya-tidaknya mengurangi kelemahannya. Hal itu dapat dilakukan jika organisasi memberikan kontribusi yang signifikan terhadap anggota atau personilnya. Kontribusi yang diberikan organisasi dapat berbetuk material maupun non-material bagi anggota yang terlibat dalam organisasi. Karena itu, manusia sebagai anggota

organisasi harus memperoleh perhatian utama agar merasakan arti atau manfaat organisasi tersebut.

Dalam perspektif pencapaian tujuan, banyak faktor yang mempengaruhi keberhasilan organisasi mencapai sasaran dalam menjalankan visi, misi, tujuan, sasaran dan targetnya. Seperti kultur organisasi, kepemimpinan, *reward & punishment*, kompensasi, tingkat stres dan konflik, komitmen, moral dan etik, komunikasi, inovasi, kreativitas, otoritas, pengambilan keputusan maupun kepuasan kerja dalam organisasi.

Satu hal yang pasti bahwa sebenarnya justru anggota organisasilah yang harus merasakan manfaat organisasi, karena bagaimanapun organisasi itu ada karena untuk kepentingan anggota. Dengan demikian kepentingan anggota harus dinomorsatukan, dan salah satu cara (bukan satu-satunya cara) menomorsatukan kedudukan anggota dalam organisasi adalah memberikan kesempatan kepadanya untuk merasakan kepuasan kerja ketika ia melaksanakan tugas sebagai anggota organisasi sesuai dengan tugas pokoknya.

Bagaimanapun setiap orang akan membawa kebutuhan-kebutuhan dan keinginannya ketika masuk dalam organisasi dimana mereka bekerja atau terlibat. Kebutuhan-kebutuhan dan keinginan itu untuk sebagian berupa materi dan ekonomis atau apa saja, ada yang berupa kebutuhan sosial dan psikologis, dan juga karena faktor lainnya. Kebutuhan-kebutuhan dan keinginan pribadi para karyawan atau personil

dalam organisasi dapat berpengaruh penting pada setiap organisasi. Kebutuhan-kebutuhan dari setiap pribadi pada dasarnya sangat mempengaruhi motivasi dan sikap setiap personil organisasi dalam melaksanakan pekerjaannya.

Seorang dengan tingkat **kepuasan kerja** tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja itu, seorang yang tak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap kerja itu (Robbins, 1996:170). Sikap positif dan negatif akan mempengaruhi kinerja organisasi, sikap positif maupun negatif akan mempengaruhi sasaran maupun target yang harus di-capai oleh sebuah organisasi. Rasa puas dan tidak puas terhadap pekerjaan yang dirasakan anggota dalam organisasi akan mempengaruhi keterlibatan anggota tersebut dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. **Keterlibatan kerja** dari setiap anggota menurut Robbins (1996:170) dapat diartikan sebagai "derajat sejauh mana seseorang memihak kepada pekerjaannya, berpartisipasi aktif dalamnya, dan menganggap kinerjanya penting bagi harga diri". Jika kepuasan kerja dan keterlibatan kerja telah dimiliki oleh seorang anggota organisasi dalam melaksanakan tugasnya, maka anggota tersebut akan memiliki **komitmen organisasional**, yaitu "derajat sejauh mana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuannya, dan berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu" (Robbins, 1996:171).

Ada enam tema umum atau tujuan yang substantif yang akan dicapai dalam proses pelatihan. Keenamnya adalah: (1)

dalam rangka mengubah sikap dan tingkah laku, (2) mempengaruhi dan meyakinkan sesuatu, (3) mensosialisasikan informasi tertentu, (4) merangsang atau mendorong pikiran-pikiran peserta, (5) hanya sekadar menghibur, dan (6) memberikan motivasi melakukan sesuatu.

Memperbaiki SDM di Bidang Pendidikan

Give people a handout or a tool, and they will live a little better. Give them an education, and they will change the world. Statemen yang sangat menarik ini menggambarkan betapa pentingnya pendidikan bagi kehidupan. Dengan menyadari pentingnya pendidikan tersebut diharapkan setiap negara akan dapat menetapkan strategi yang mendasar dalam penyelenggaraan pendidikan. Menurut Bank Dunia strategi sektor pendidikan diperlukan agar produk pendidikan dapat menyesuaikan diri dengan lingkungannya dan siap menghadapi tantangan ke depan.

Pendidikan, bagaimanapun harus diberdayakan secara proporsional. Oleh karena itu desentralisasi pendidikan yang dianut saat ini harus diterapkan secara konsekwen. Desentralisasi pendidikan saat ini memiliki paradigma baru, yaitu dari yang bersifat birokratis menuju demokratis. Dengan perubahan seperti itu, dapat di lihat telah terjadi beberapa perubahan yang signifikan dalam penyelenggaraan pendidikan sebagai bagian dari pencapaian tujuan nasional.

Sejak bergulirnya reformasi pada pertengahan tahun 1998, telah terjadi gelombang perubahan dalam segala

sendi kehidupan, baik kehidupan bermasyarakat, berbangsa maupun bernegara. Perubahan mendasar dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara saat ini berimplikasi terhadap sistem penyelenggaraan pemerintahan, jika selama ini menggunakan paradigma sentralistik selanjutnya berorientasi ke paradigma desentralistik (otonomi).

Salah satu implikasi penerapan paradigma desentralisasi tersebut adalah sistem penyelenggaraan sektor pendidikan, yaitu sektor yang selama ini terabaikan dan dianggap hanya sebagai bagian dari aktivitas ekonomi dan politik. Akibatnya sektor pendidikan dijadikan komoditas politik oleh pengambil kebijakan, baik kebijakan oleh eksekutif maupun legislatif ketika mereka menganggap perlu mengangkat isu-isu kependidikan yang dapat meningkatkan perhatian publik terhadap mereka. Begitulah sektor pendidikan ditempatkan selama ini, ia tidak menjadi *leading sector* dalam perencanaan pembangunan mutu manusia secara nasional, padahal amanah terpenting kemerdekaan bangsa ini adalah mencerdaskan kehidupan bangsa. Seharusnya seluruh perencanaan dan aktivitas apapun yang dilakukan oleh pemerintah adalah dalam kerangka mencerdaskan kehidupan bangsa.

Sampai saat ini pendidikan bagaimanapun akan mampu melakukan peran-peran berikut: (1) mempersiapkan dan memperbarui perangkat mental psikologis warga masyarakat sehingga siap menghadapi kehidupan yang lebih maju dan berubah sesuai dengan perkembangan dan tuntutan zaman, (2) mempersiapkan warga masyarakat

dengan keterampilan dan kemampuan kerja yang diperlu-kan dalam masyarakat ataupun dunia kerja, (3), mempersiapkan warga masyarakat dengan sifat kritis dan keberanian hidup mandiri terlepas dari ketergantungan kepada pihak lain, dan (4) mengembangkan kemampuan kreatif dan adaptif dalam memanfaatkan potensi yang dimiliki.

Terminologi pendidikan memiliki ruang lingkup yang luas, meliputi pendidikan persekolahan dan pendidikan luar sekolah, atau dalam bahasa lain disebut pendidikan formal, nonformal dan informal. Namun demikian, kenyataan menunjukkan bahwa tumpuan utama dalam pengembangan sumber daya manusia melalui pendidikan berada pada pendidikan persekolahan. Oleh karena itu, upaya reformasi pendidikan saat ini ditujukan pada bagaimana memperbaiki sistem pendidikan persekolahan agar dapat meningkatkan mutu lulusan secara signifikan. Reformasi ini merupakan bagian dari perubahan sistem nasional secara komprehensif.

Salah satu sistem nasional yang memerlukan perhatian khusus saat ini adalah pendidikan (tanpa bermaksud mengabaikan sistem-sistem lainnya), dan jika berbicara tentang pendidikan sebagai sebuah sistem, maka sub-sistem yang bersifat strategis tetapi krusial dalam pendidikan selama ini adalah sektor tenaga kependidikan, khususnya guru. Tenaga kependidikan guru selama ini cenderung terabaikan sebagai bagian terpenting dalam meningkatkan mutu pendidikan. Padahal guru sebagai profesi yang menjalankan tugas pembelajaran dan setiap saat berinteraksi dengan anak didik, memerlukan berbagai perangkat

yang memungkinkannya untuk berkinerja tinggi dan produktif dalam melaksanakan tugas-tugas keguruannya. Oleh karenanya, untuk meningkatkan mutu pendidikan maka diperlukan adanya renumerasi tenaga kependidikan guru, yaitu upaya peningkatan kesejahteraan tenaga kependidikan guru secara menyeluruh yang menyentuh kepentingan pendidikan.

Sebagai tenaga kependidikan, apakah ia pendidik (guru), pengelola satuan pendidikan, penilik, pengawas, peneliti dan pengembang di bidang pendidikan, pustakawan, laboran, teknisi sumber belajar, dan penguji, keterampilan dan kompetensi yang dimilikinya akan menentukan seberapa jauh ia mampu melaksanakannya sesuai dengan tuntutan kinerja tugas yang diembannya tersebut. Kompetensi atau profesionalisasi tugas merupakan tuntutan dalam melaksanakan pekerjaan masing-masing. Tuntutan tugas yang proporsional dari setiap tenaga kependidikan akan dapat dilaksanakan dengan baik dan efektif jika memiliki kompetensi atau profesional sesuai dengan tuntutan kinerja tugas.

Adapun prinsip-prinsip yang terkandung dalam arah baru pengembangan pendidikan nasional adalah : (1) kesetaraan perlakuan sektor pendidikan dengan sektor lain, (2) pendidikan berorientasi rekonstruksi sosial, (3) pendidikan dalam rangka pemberdayaan bangsa, (4) pemberdayaan infrastruktur sosial untuk kemajuan pendidikan nasional, (5) pembentukan kemandirian dan keberdayaan untuk mencapai keunggulan, (6) penciptaan iklim yang kondusif untuk tumbuhnya

toleransi dan konsensus dalam kemajemukan, (7) perencanaan terpadu secara horizontal dan vertikal (antarjenjang – bottom-up dan top-down planning), (8) pendidikan berorientasi peserta didik, (9) pendidikan multikultural, dan (10) pendidikan dengan perspektif global (Sumarno, dkk dalam Jalal dan Supriadi, 2001:5).

Saat ini, tenaga kependidikan yang menjadi pusat perhatian adalah tenaga kependidikan guru. Guru merupakan salah satu tenaga kependidikan yang dianggap populer karena berhadapan langsung dengan anak didik. Kinerja guru yang selama ini menjadi wacana dalam meningkatkan mutu manusia atau sumberdaya manusia yang unggul, menjadikan guru sebagai salah satu isu sentral di bidang pendidikan. Persoalan guru adalah persoalan pendidikan, persoalan pendidikan adalah persoalan bangsa. Begitulah kira-kira kalangan praktisi pendidikan menggiring isu tentang guru dalam upaya meningkatkan profesionalisasi guru.

Karenanya, pada saat ini telah muncul sebuah kesadaran untuk memperhatikan tenaga kependidikan guru. Apalagi setiap berbicara tentang pendidikan, maka arah yang selalu dibicarakan saat ini adalah tentang guru, guru menjadi isu nasional. Berbeda dengan tenaga kependidikan lainnya, guru memiliki kedudukan strategis dalam meningkatkan kecerdasan dan kesiapan anak didik menghadapi masa depannya. Keberhasilan peserta didik dianggap merupakan keberhasilan guru, namun kegagalan peserta didik juga dianggap sebagai kegagalan guru.

Persoalan guru memang bersifat kompleks, tidak hanya menyangkut mutu guru saja, tetapi menyangkut hal-hal lainnya. Seperti profesionalisasi, perekrutan, pembinaan, kesejahteraan, renumerasi dan lainnya. Sebagai salah satu elemen terpenting dalam tenaga kependidikan, persoalan guru menjadi penting karena tuntutan *stakeholder* (pemangku kepentingan) pendidikan telah mengarah kepada mutu. Mutu sebagai tuntutan telah menjadi isu dalam pendidikan, sebab masyarakat pengguna jasa pendidikan menganggap bahwa mutu pendidikan yang baik akan menjamin lulusan untuk dapat melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi dan memperoleh pekerjaan yang layak.

Berbagai tuntutan pemangku kepentingan pendidikan telah merubah konstelasi pendidikan di persekolahan, kesiapan persekolahan menghadapi kenyataan tersebut telah memaksa persekolahan melakukan pembenahan di segala bidang, seperti manajemen, kurikulum, fasilitas, dan yang terpenting adalah guru itu sendiri sebagai garda terdepan dalam melayani kepentingan dan kebutuhan pemangku kepentingan pendidikan.

Guru menjadi primadona ketika pendidikan dianggap sebagai instrumen dalam *empowering* (pemberdayaan) peningkatan mutu manusia. Dalam kerangka itu maka sistem pendidikan calon tenaga kependidikan tersebut dirubah juga, mulai dari pola pendidikannya di lembaga pendidikan keguruan (semacam LPTK di Indonesia), perekrutannya, kesejahteraannya, pembinaannya, sampai kepada sistem

renumerasi yang berkelanjutan bagi guru tersebut.

Pengalaman-pengalaman inilah yang seharusnya menjadi perhatian kebijakan pembinaan guru di Indonesia, sayangnya selama ini kita menjadikan guru hanya sebagai bagian dari aparat pemerintah, yang melakukan tugas sesuai dengan birokrasi yang cenderung hirarkis. Bahkan sampai saat ini setelah reformasi sekalipun, guru tetap dikendalikan oleh birokrat-birokrat otonomi daerah. Pembinaannya masih bernuansa hirarkis birokratis, seharusnya menggunakan paradigma baru dengan berorientasi kepada demokratis dan kolegial. Akibatnya guru masih tetap terkooptasi oleh birokrasi, disamping gamang dan gugupnya perilaku kepala sekolah karena hadirnya komite sekolah sebagai mitra dalam pengambilan keputusan dan kebijakan persekolahan. Semua masalah tersebut berimplikasi terhadap jati diri guru sebagai pendidik dan pembimbing di persekolahan.

Guru selama ini memang diperlakukan sebagai profesi tetapi perlakuan yang diberikan kepada guru tidak mencerminkan bahwa pekerjaan sebagai guru adalah profesi. Hal ini dapat dilihat dari berbagai penderitaan yang dialami guru dalam melaksanakan tugasnya. Profesi guru tidak dihargai sebagai tenaga profesional, padahal peran dan tugas yang dilakukannya telah memenuhi syarat atau ciri sebagai tenaga profesional, yaitu :

1. Suatu jabatan yang memiliki fungsi dan signifikansi sosial yang menentukan (*crusial*),

2. Jabatan yang menuntut keterampilan/keahlian tertentu,
3. Keterampilan/keahlian yang dituntut jabatan itu didapat melalui pemecahan masalah dengan menggunakan teori dan metode ilmiah,
4. Jabatan itu didasarkan kepada batang tubuh disiplin ilmu yang jelas, sistematis, eksplisit, yang bukan hanya sekadar pendapat khalayak umum,
5. Jabatan itu memerlukan pendidikan tingkat perguruan tinggi dengan waktu yang cukup lama,
6. Proses pendidikan untuk jabatan itu juga merupakan aplikasi dan sosialisasi nilai-nilai profesional itu sendiri,
7. Dalam memberikan layanan kepada masyarakat, anggota profesi itu berpegang teguh pada kode etik yang dikontrol oleh organisasi profesi,
8. Tiap anggota profesi mempunyai kebebasan dalam memberikan *judgement* terhadap permasalahan profesi yang dihadapinya,
9. Dalam prakteknya melayani masyarakat, anggota profesi otonom dan bebas dari campur tangan orang luar, dan
10. Jabatan ini mempunyai prestise yang tinggi dalam masyarakat, dan oleh karenanya memperoleh imbalan yang tinggi pula (Sanusi, et al, dalam Soetjipto dan Kosasi, 1999:17).

Berbagai upaya telah dan sedang dilakukan untuk meningkatkan perbaikan pendidikan dan sistem pendidikan

nasional, termasuk guru di dalamnya. Upaya-upaya yang dilakukan bersifat komprehensif dan terpadu sehingga diharapkan dapat memberdayakan guru menjadi lebih kompeten dan profesional. Dalam upaya melakukan perbaikan sistem pendidikan agar profesionalisasi guru tercapai, maka berbagai aspek dalam upaya tersebut harus diprioritaskan. Skala prioritas dalam membangun dan melakukan perubahan terhadap sistem pendidikan sebagai bagian dari reformasi pendidikan, adalah melakukan berbagai pembaruan dalam berbagai aspeknya.

Tiga aspek dasar yang perlu diperbarui adalah aspek regulatori; aspek profesionalitas; dan aspek manajemen (Zamroni, 2001:11). Ketiga aspek ini diyakini mampu memberdayakan seluruh sistem penyelenggaraan pendidikan, dan ketiga aspek inilah pada dasarnya yang terabaikan dalam sistem penyelenggaraan pendidikan secara rasional sehingga berimplikasi luas terhadap mutu penyelenggaraannya, terutama mutu guru dan peserta didik.

Ketiga aspek tersebut merupakan prioritas agar profesionalisasi guru terpenuhi, aspek regulatori berkaitan erat dengan berbagai perundangan dan peraturan yang dapat menyerap segala sesuatu yang berkaitan dengan peningkatan profesionalisme guru, termasuk sistem renumerasi agar guru terlindungi dan terjamin keamanannya dalam melaksanakan tugas. Aspek profesionalitas merupakan aspek substantif dari profesi keguruan, salah satu upaya agar tercapai reformasi di sektor pendidikan adalah dengan meningkatkan profesionalisasi guru sesuai dengan standar kecakapan dan

pelayanannya, sehingga kinerja guru dapat dilihat seberapa jauh ia mampu melakukan tugas sesuai dengan tuntutan profesi keguruan tersebut.

Kehadiran Undang Undang Nomor 20 Tahun 2003 tanggal 8 Juli 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, yang merupakan revisi Undang Undang Nomor 2 Tahun 1989 tanggal 27 Maret 1989, membawa angin segar bagi peningkatan profesionalisasi tenaga kependidikan, khususnya tenaga kependidikan guru. Demikian juga dengan Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, telah memberikan kenyamanan bagi pengembangan tenaga kependidikan, khususnya guru.

Kehadiran undang-undang tersebut selanjutnya akan ditindaklanjuti oleh peraturan pemerintah (PP) dalam menjabarkan secara operasional undang-undang pendidikan tahun 2003 yang telah direvisi tersebut. Justru, pada peraturan pemerintah itulah nantinya yang akan menunjukkan apakah komitmen melakukan perubahan terhadap tenaga kependidikan, benar-benar teralisasi sebagai bagian dari yang dikumandangkan oleh berbagai pihak.

Regulasi di atas diharapkan secara teknis membawa implikasi terhadap berbagai upaya peningkatan mutu pendidikan khususnya tenaga kependidikan, antara lain mencakup:

1. Meningkatkan mutu sumberdaya tenaga kependidikan dan pengguna jasa kependidikan sekolah/madrasah, yang meliputi kepala sekolah, guru, penilik dan

- pengawas dan komite sekolah secara proporsional
2. Meningkatkan kesadaran sistem pelayanan sekolah/madrasah terhadap keinginan dan kebutuhan *stakeholders* pendidikan.
3. Menyatukan visi dan misi penyelenggara sekolah/madrasah dalam menciptakan peserta didik yang mampu menyerap materi bahan ajar selama terjadinya proses pembelajaran di sekolah/madrasah, serta memberi stimulus kepada lulusan untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi dengan jenis pendidikan yang variatif.
4. Mendorong seluruh personel yang terlibat mengelola sekolah/madrasah, untuk menciptakan sinergi dan meningkatkan kinerjanya sehingga proses pembelajaran berlangsung sebagaimana mestinya dengan menggunakan seluruh sumber daya yang tersedia.
- 5.

Adanya implikasi seperti yang tertera di atas, memerlukan suasana yang lebih spesifik dalam menyelenggarakan pendidikan persekolahan. Dalam hal ini perlu memperhatikan hal-hal berikut:

1. Menciptakan suasana yang kondusif terjadinya proses pembelajaran sesuai dengan tuntutan kinerja manajemen pembelajaran.
2. Tumbuh-kembangnya tradisi pelayanan yang baik dari setiap personil pengelola dan pelaksana sekolah/madrasah (kepala sekolah/madrasah, guru dan tata usaha), sehingga menjamin terealisirnya kebutuhan pemangku kepentingan pendidikan.
3. Meningkatnya kesadaran guru sekolah/madrasah dalam membantu dan membimbing siswa untuk setiap saat mencapai prestasi yang membanggakan.
4. Menjadikan pola kepemimpinan kepala sekolah/madrasah sebagai panutan dalam melakukan tindakan, baik tindakan yang bersifat manajerial dan juga tindakan yang bersifat teknis.

Hal yang tidak bisa diabaikan pada saat ini adalah bagaimana caranya agar tenaga kependidikan seperti guru, harus memiliki kompetensi yang kuat dalam melaksanakan tugas pokoknya sebagai tenaga pendidik. Guru harus memiliki empat kompetensi yang setiap saat melekat dalam dirinya, yaitu kompetensi profesional yang akan menjamin penyelenggaraan pendidikan secara efektif. Kompetensi profesional itu mencakup empat kompetensi guru, yaitu (1) pedagogik, (2) professional, (3) kepribadian, dan (4) sosial, sebagaimana yang terdapat dalam UU No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Rincian item-item yang terdapat dalam keempat kompetensi itu adalah sebagai berikut :

NO	KOMPETENSI PROFESIONAL	INDIKATOR
1	Pedagogik	<p>Kemampuan dalam pengelolaan pembelajaran peserta didik yang sekurang-kurangnya meliputi:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pemahaman wawasan atau landasan kependidikan 2. Pemahaman terhadap peserta didik 3. Pengembangan kurikulum/silabus 4. Perancangan pembelajaran 5. Pelaksanaan pembelajaran yang mendidik dan dialogis 6. Pemanfaatan teknologi pembelajaran 7. Evaluasi proses dan hasil belajar 8. Pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya
2	Kepribadian	<p>Pemilikan sifat-sifat kepribadian yang:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Berakhlak mulia 2. Arif dan bijaksana 3. Mantap 4. Berwibawa 5. Stabil 6. Dewasa 7. Jujur 8. Menjadi teladan bagi peserta didik dan masyarakat 9. Secara objektif mengevaluasi kinerja sendiri 10. Mau dan siap mengembangkan diri secara mandiri dan berkelanjutan
3	Profesional	<p>Kemampuan dalam menguasai pengetahuan bidang ilmu, teknologi, dan/atau seni yang diampunya yang sekurang-kurangnya meliputi penguasaan:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Materi pelajaran secara luas dan mendalam sesuai standar isi program satuan pendidikan, mata pelajaran, dan/atau kelompok mata pelajaran yang akan diampunya 2. Konsep-konsep dan metode disiplin keilmuan, teknologi, atau seni yang relevan yang secara konseptual menaungi atau koheren dengan program

		satuan pendidikan, mata pelajaran, dan/atau kelompok mata pelajaran yang akan diampu
4	Sosial	<p>Kemampuan individu sebagai bagian dari masyarakat yang sekurang-kurangnya mencakup kemampuan untuk:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Berkomunikasi lisan, tulisan, dan/atau isyarat 2. Menggunakan teknologi komunikasi dan informasi secara fungsional 3. Bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, pimpinan satuan pendidikan, orang tua/wali peserta didik 4. Bergaul secara santun dengan masyarakat sekitar dengan mengindahkan norma serta system nilai yang berlaku, dan 5. Menerapkan prinsip-prinsip persaudaraan sejati dan semangat kebersamaan

Merujuk kepada kompetensi profesional di atas, semakin mengukuhkan begitu sempurnanya profesi guru jika guru itu dalam melaksanakan tugas pendidikan dan pembelajarannya, menjadikan kompetensi profesional itu sebagai sesuatu yang melekat dalam dirinya. Proses melekatkan seluruh kompetensi profesional itu ke dalam diri setiap guru, tentu menjadi prioritas, baik oleh guru itu sendiri, lembaga tempat guru itu melaksanakan tugas pokoknya, masyarakat sebagai komponen utama pemangku kepentingan pendidikan, dan pemerintah sebagai penanggung jawab utama penyelenggaraan pendidikan yang bermutu.

Keberhasilan guru meningkatkan kompetensi profesionalnya merupakan kebutuhan yang bersifat universal. Dikatakan demikian, karena guru bermutu bukan hanya untuk kepentingan

guru itu semata, tetapi adalah untuk kepentingan peserta didik sebagai bagian dari warga masyarakat. Guru bermutu, tentu saja menjadi harapan, karena guru bermutu akan mampu membangun dirinya, dan membangun manusia lain yang menjadi tanggungjawabnya dalam proses pendidikan dan pembelajaran.

Dorongan yang dilakukan untuk meningkatkan mutu guru bukan hanya datang dari luar saja, tetapi ia juga harus datang dari kesadaran diri guru itu untuk dapat meningkatkan kemampuannya dalam melaksanakan tugas pendidikan dan pembelajaran. Kemampuan meningkatkan kompetensi profesional itu, menjadi sebuah keharusan yang tidak dapat ditolak oleh guru. Peningkatan kemampuan itu dapat dilakukan dengan perencanaan yang matang dari satuan pendidikan atau satuan atasan, tetapi yang tidak kalah penting adalah upaya dari guru itu sendiri dengan inisiatif yang

kuat untuk dapat meningkatkan kemampuan profesionalnya.

Kompetensi profesional itu tidak hanya dibangun berdasarkan sepihak atau bersifat tunggal, ia merupakan kegiatan yang dilakukan secara sistemik yang memungkinkan melibatkan siapa saja yang memiliki keterkaitan dengan kompetensi profesional tersebut. Keterlibatan itu tentu saja haruslah diawali dari guru itu sendiri, kemudian dari satuan pendidikan yang memiliki kepentingan untuk meningkatkan kompetensi tenaga kependidikannya.

Terdapat kecenderungan yang bersifat empiris dikalangan para guru, setelah mengikuti pendidikan dan latihan tidak lagi secara bertanggungjawab untuk melaksanakan apa yang diterimanya selama pendidikan dan latihan itu. Untuk mengatasi hal itu diperlukan kegiatan sistemik yang memungkinkan guru terlibat dalam kegiatan peningkatan mutu setelah mengikuti pendidikan dan latihan. Salah satu yang dapat meningkatkan mutu kompetensi profesional guru adalah melalui kegiatan musyawarah guru mata pelajaran (MGMP) atau juga kelompok kerja guru (KKG).

Kesimpulan

Sumber daya manusia organisasi, khususnya organisasi pendidikan adalah sumber daya yang memiliki tugas dan tanggung jawab sesuai dengan tugas pokok yang menjadi beban dan kewenangannya. Karenanya, organisasi perlu meningkatkan mutu sumber daya manusia organisasi berdasarkan apa yang akan dicapai oleh organisasi pendidikan. Dalam kaitan ini, setiap organisasi, apalagi organisasi pendidikan, perlu

mengidentifikasi kebutuhan personil sesuai dengan kebutuhan organisasi dan personil tersebut.

Hal yang perlu dipahami oleh *top leader* organisasi adalah, bahwa sumber daya manusia organisasi merupakan aset yang tidak dapat diabaikan dalam mencapai visi, misi, tujuan, sasaran, dan target organisasi. Seluruh rangkaian apapun yang dilakukan dalam konteks realisasi perencanaan organisasi, memerlukan sumber daya manusia organisasi yang memiliki kapasitas dalam melaksanakan tugas pokoknya.

Salah satu sumber daya manusia yang memiliki kapasitas efektif dalam melaksanakan tugas dalam konteks organisasi pendidikan, adalah tenaga pendidik atau guru. Guru sebagai sumber daya manusia memiliki otoritas yang cukup besar dan kuat dalam melaksanakan tugas kependidikan dan pembelajaran. Karenanya, berbagai hal dilakukn dalam pembinaan dan pengembangan tenaga kependidikan guru.

Daftar Pustaka

- Jalal, Fasli dan Supriadi, Dedi, (2001), *Reformasi Pendidikan dalam Konteks Otonomi Daerah*, Yogyakarta, Adi Cita.
- Nawawi, H. Hadari, (2000), *Manajemen Strategik*, Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Robbins, Stephen P, (2003), *Management, Concept and Practices*, New Jersey, Prentice Hall, Inc.
- Robbins, Stephen P, (1996), *Perilaku Organisasi*, Alih Bahasa, Hadyana Pujaatmaka, Jakarta, Prenhallindo.

Soetjipto dan Kosasi, Raflis, (1999), *Profesi Keguruan*, Jakarta, Rineka Cipta.

Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003
tentang Sistem Pendidikan
Nasional.

Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005
tentang guru dan Dosen.

Zamroni, (2001), *Pendidikan untuk Demokrasi*, Yogyakarta, Bigraf Publishing.